



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE HUMANIDADES**

### **ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en  
colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote

### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

**AUTORA:**

**YARLEQUÉ VILLANUEVA, Jennifer Stefany**

**ASESOR:**

**Dr. NOE GRIJALVA, Hugo Martín**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

**Psicométrica**

**NUEVO CHIMBOTE – PERÚ**

**2017**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dr. Hugo Martín Noé Grijalva  
PRESIDENTE

---

Lic. Teresita Aldave Herrera  
SECRETARIO

---

Dr. Gino Reyes Baca  
VOCAL

## DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada en primer lugar a Dios, por permitirme llegar hasta este punto de mi vida, por permitirme contar con buena salud y con grandes personas que han estado acompañándome a lo largo de este camino.

También dedico esta investigación a mis padres, quienes fueron mi pilar y principal apoyo, aquellos que estuvieron acompañándome en cada paso que daba, brindándome su confianza lo que me permitió seguir avanzando para alcanzar mis metas trazadas.

Asimismo a mi hermano que fue mi ejemplo a seguir en todo momento y de quien aprendí a nunca rendirme y a cumplir todos mis objetivos.

Finalmente dedico esta investigación a un ser muy especial para mí, Mike quien con su sola presencia llena cada momento de mi vida de paz y tranquilidad lo que me permite seguir avanzando frente a los problemas con una actitud positiva.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por darme las fuerzas necesarias para luchar por conseguir mis metas planteadas en mi plan de vida, asimismo por permitirme contar con grandes personas quienes están conmigo en todo momento

Agradezco a mis padres por brindarme su confianza y además por acompañarme en cada paso que doy y por enseñarme a nunca rendirme.

Doy las gracias también a todas aquellas personas que aceptaron voluntariamente ser partícipes de esta investigación.

Por último, agradezco por el acompañamiento a todas aquellas personas quienes han sido de gran apoyo para mí en la elaboración de esta tesis.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo Yarlequé Villanueva Jennifer Stefany con DNI N° 73745932 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades de la escuela profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es auténtica y verás.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, Septiembre del 2017

Yarlequé Villanueva Jennifer Stefany

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado Calificador:

Cumpliendo con las disposiciones vigentes establecidas por el Reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, presento ante ustedes la Tesis titulado: “Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote”, con el objetivo de determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional elaborada por Meyer y Allen y traducida en versión al español por Arciniega y Gonzales (2006)

Yarlequé Villanueva Jennifer Stefany

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO .....</b>	<b>i</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....</b>	<b>iv</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>viii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad Problemática .....	11
1.2. Trabajos previos .....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	15
1.3.1. Compromiso Organizacional: .....	15
1.3.2. Componentes del Compromiso Organizacional .....	15
1.3.3. Importancia del Compromiso Organizacional .....	18
1.3.4. Beneficios del Compromiso Organizacional .....	18
1.4. Formulación del problema .....	19
1.5. Justificación del estudio .....	19
1.6. Objetivos .....	20
1.6.1. General .....	20
1.6.2. Específicos .....	20
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>20</b>
2.1. Diseño de investigación: .....	20
Tipo de estudio .....	20
2.2. Variables y operacionalización de variables .....	21
2.2.1. Variable: .....	21
2.2.2. Operacionalización: .....	21
2.3. Población y muestra .....	21
2.3.1. Población: .....	21
2.3.2. Muestra: .....	22
2.3.3. Muestreo .....	23
2.3.4. Criterio de inclusión .....	24

2.3.5. Criterio de exclusión .....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	25
2.4.1. Técnica:.....	25
2.4.2. Instrumento de recolección de datos:.....	25
2.4.3. Validez y confiabilidad: .....	26
2.5. Métodos de análisis de datos.....	26
2.6. Aspectos éticos.....	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES .....	36
VI. RECOMENDACIONES .....	37
VII. REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	41
ANEXO 01 .....	41
ANEXO 02 .....	42
ANEXO 03 .....	42
ANEXO 04 .....	43
ANEXO 05 .....	44
ANEXO 06 .....	45
FIGURA 1 Estructura factorial de la Escala de Compromiso Organizacional según el Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V24. ....	49



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable de Compromiso Organizacional. ....	21
Tabla 2 Muestra probabilística estratificada según población de Empresa Pesqueras de Nuevo Chimbote. ....	24
Tabla 3 Correlación Ítem – Test de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Nuevo Chimbote – 2017. ....	28
Tabla 4 Consistencia Interna. ....	29
Tabla 5 Estadísticos descriptivos de la Escala de Compromiso Organizacional .....	30
Tabla 6 Índice de ajustes.....	31
Tabla 7 Efectos estandarizados.....	32

## RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación es determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote. Para realizar esta investigación se utilizó una muestra conformada por 642 colaboradores que actualmente laboran en Empresas Pesqueras, considerando a colaboradores de 18 años a más, a quienes se les aplicó la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) adaptada y validada a versión español por Arciniega y Gonzales (2006), la cual está conformada por 18 ítems y divididas en 3 dimensiones.

Los métodos empleados en el estudio psicométrico para establecer la validez del constructo fueron la correlación ítem – test y el análisis factorial confirmatorio, la confiabilidad del cuestionario se determinó empleando el coeficiente Alfa de Cronbach. Dentro de los resultados obtenidos se menciona a los índices de la correlación ítem-test que varían de 0.388 a .567; respecto a la bondad de ajuste del modelo tri-dimencional (compromiso organizacional) se obtuvieron estadísticos de GFI=.905, AGFI=.877, RMSEA =.074 y CFI=.774 respecto a la confiabilidad del cuestionario se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach a nivel de factores varían de .572 a .649. Se logró determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de empresas pesqueras, comprobando su validez de constructo obteniendo índices relevantes de correlación ítem-test, además de una confiabilidad aceptable según su consistencia interna.

**Palabras claves:** compromiso organizacional, validez, psicometría

## ABSTRACT

The main objective of the present investigation is to determine the psychometric properties of the Scale of Organizational Commitment in collaborators of Fishing Companies, New Chimbote. In order to carry out this research, a sample was made up of 642 employees who currently work in Fishing Companies, considering collaborators aged 18 and over, who were applied the Meyer and Allen (1997) Organizational Commitment scale adapted and validated in version Spanish by Arciniega and Gonzales (2006), which is made up of 18 items, divided into 3 dimensions.

The methods employed in the psychometric study to establish the validity of the construct were the item - test correlation and the confirmatory factorial analysis, the reliability of the questionnaire was determined using the Cronbach 's alpha coefficient. Among the results obtained, the indexes of the item-test correlation are mentioned, varying from 0.388 to .567; GFI = .905, AGFI = .877, RMSEA = .074, and CFI = .774 were obtained with respect to the reliability of the questionnaire. The coefficient alpha was obtained from the three-dimensional model (organizational commitment). Cronbach at the level of factors vary from .572 to .649 It was possible to determine the psychometric properties of the Organizational Commitment Scale in collaborators of fishing companies, checking their construct validity obtaining relevant indexes of item-test correlation, in addition to a strong reliability According to their internal consistency.

**Key words:** organizational commitment, validity, psychometry

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Es notable distinguir que las organizaciones del siglo XXI, son totalmente distintas a las de décadas atrás, orientándose no sólo al desarrollo de su producto o servicio, además se toma suma importancia al talento humano o también denominado como recurso humano, como el eje principal del éxito o fracaso de una organización en un mercado competitivo.

Para Quispe (2015), “el sector de la Industria Pesquera del distrito de Nuevo Chimbote está conformado por empresas importantes, cada una de ellas busca reducir costo y ser más productivos para lograr competitividad dentro del mercado” (p.35).

Funes (2013, p. 19) menciona que “en la actualidad existe gran consenso respecto a que el compromiso organizacional es una variable fundamental dentro de la productividad. El activo más importante de la organización son los colaboradores y es necesario lograr comprometerlos no solo con su trabajo sino también a su organización, lo cual tiene implicancia en la productividad y rentabilidad de la empresa.”

Por lo tanto podemos decir, que el ambiente laboral y la percepción del trabajador hacia su organización deben estar en armonía, buscando que el colaborador sienta que su trabajo es un lugar donde se pueda desarrollar personalmente, donde encuentre respeto por sus superiores, tenga un contexto de buena comunicación, donde las condiciones sean óptimas para la ejecución de sus funciones. A si mismo tratar de establecer parámetros donde la parte afectiva del colaborador sienta una vinculación con la organización.

Samaniego (1998, p.3) refiere que “para mejorar la productividad es necesario diseñar y organizar todos los procesos de trabajo entorno a una efectividad corporativa. Como organización se debe priorizar temas de

selección, capacitación, motivación, socialización, a fin de reducir los niveles de rotación y el absentismo.” Este autor hace referencia al sistema de recompensas intrínsecas y extrínsecas (salario) y concluye que un sistema de remuneración influye en las decisiones de los trabajadores ya que ellos tienden a escoger a las mejores empresas que brindan mayores niveles de recompensa.

Es por tal motivo que, Boada, De Diego, Agulló y Mañas (2005, p.3) “plantean varios factores que causan el absentismo laboral como por ejemplo: las diferencias individuales que engloban actitudes, personalidad, motivaciones etc. Dichos autores mencionan también los aspectos sociales, tales como la ayuda social, los grupos de trabajo y las características de las empresas como: su cultura, valores, tradiciones y costumbres.”

Para Montoya (2014), “muchas pruebas psicológicas son empleados sin su correcto uso, no se encuentran validados ni en el contexto ni en la realidad donde son aplicados, generando dificultad y alteración en las interpretaciones de los resultados.”(p.41). Es, por ello, la suma importancia de la validación de la prueba psicológica de Compromiso Organizacional.

Por otro lado, Montoya (2014), refiere que “existe una escasa cantidad de investigaciones psicométricas en el Perú, en las cuales se haya validado la escala de Meyer y Allen y sobre todo en una población de colaboradores que laboren en Empresas Pesqueras” (p.42), es por ello que existe la necesidad de validar esta escala en el Distrito de Nuevo Chimbote, para que ésta sea usada correctamente en futuras investigaciones y podamos probar empíricamente que la escala es válida en todos los casos.

Finalmente al analizar todos los aspectos antes mencionados, podemos establecer que existe una preocupación sobre el compromiso que tiene el trabajador hacia la empresa; así mismo la importancia de la conducta

del trabajador, para poder determinar si existen o no áreas relacionadas para la aparición de quejas tanto de los usuarios como de los mismos trabajadores. Otro punto es tomar en cuenta que actualmente no se cuenta suficiente información local sobre compromiso organizacional, es por ello que se pretende encontrar las Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras en el distrito de Nuevo Chimbote.

## **1.2. Trabajos previos**

Medeiros (2012), realizaron un estudio para validar el modelo de Meyer y Allen y sus tres dimensiones. Se contó con la participación de 373 empleados de diversas empresas, los resultados confirmaron las 3 dimensiones. Cabe añadir que 2 variables fueron eliminadas por su influencia en un alfa de Cronbach bajo.

El estudio realizado por Loli (2012) Compromiso Organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas, arrojó la confiabilidad con un total de .88 según alfa de Cronbach. Asimismo, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio, con rotación Varimax, y los resultados de este estudio señalaron que no existe relación entre el compromiso organizacional y variables demográficas, sin embargo, sí se encontró una relación positiva entre la satisfacción del trabajo y el compromiso organizacional.

Omar y Florencia (2012), llevó a cabo la validación de la escala en un estudio Valores personales y compromiso organizacional. Los índices de consistencia interna según alfa de Cronbach fueron de .82 para el compromiso afectivo, .73 para el compromiso normativo y de .76 para el compromiso de continuidad.

Betanzos, Andrade y Paz (2014), otro estudio donde se aplicó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en una muestra de 233 trabajadores mexicanos de dos organizaciones (pública y privada). Tuvo

como finalidad realizar la validez de constructo, luego, se procedió a realizar una prueba de consistencia donde los índices de consistencia fue de .81 para la sub escala de compromiso afectivo, .48 para la sub escala de compromiso de continuidad y .82 para la sub escala de compromiso normativo.

Haciendo mención al estudio que realizado por Montoya (2014) el cual lleva por nombre Validación De La Escala De Compromiso Organizacional De Meyer Y Allen En Trabajadores De Un Contact Center, desarrollada en la ciudad de Lima, fue un estudio de carácter psicométrico y tuvo como objetivo validar la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen a partir de una muestra representativa de 642 trabajadores de un Contact Center. Asimismo, en esta investigación se empleó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptada y validada en versión en español por Arciniega y Gonzáles (2006).

También Asto (2015) realizó un estudio de Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores del Poder Judicial, la cual trabajó con una muestra de 423, y empleó un muestreo probabilístico estratificado. Se demostró la validez de constructo, mediante correlaciones ítem-test e ítem subtest, presentando índices mayores a .40; correlación interescalas, donde todas éstas fueron altamente significativas; un análisis factorial con rotación varimax que mide una dimensión general de Compromiso Organizacional compuesta por tres factores; además de encontrarse diferentes significativas en los grupos externos. El cuestionario mostró un alto grado de consistencia interna (Alfa de Cronbach = .93).

Quispe (2015) realizó un estudio sobre la Adaptación y Propiedades Psicométricas Del Inventario De Compromiso Organizacional De Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada, aplicada a 323 trabajadores de variadas edades y género, donde la confiabilidad es de .737. Se establecieron los baremos según componentes puntaje total. No hubo diferencias significativas por edad, género y tiempo de trabajo.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Compromiso Organizacional:**

A) Definición:

Arciniega y Gonzales (2006), “refieren que el Compromiso Organizacional es un estado que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización. Así mismo estos autores propusieron una división de compromiso en tres componente: afectivo, de continuación y normativo, así la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber permanecer en la organización.”(p.47)

Otros autores definen el compromiso Soberanes & de la Fuente (2009, p31) “quienes consideran que el compromiso organizacional se relaciona con tres factores”:

- Regirse de los valores de la empresa y aceptación de las metas y valores de una organización.
- Disposición o motivación a realizar un esfuerzo considerable por la organización.
- Un fuerte deseo de mantenerse como miembro de la organización.

#### **1.3.2. Componentes del Compromiso Organizacional**

Cuenta con 3 componentes:

##### **1.3.2.1. Compromiso afectivo**

Arciniega y Gonzales (2006), “explicó que el compromiso afectivo transmite el apego emocional, la identificación e implicación con la organización, consiste el a la que pertenece el colaborador que labora la empresa. De igual manera “encontró que en contexto es muy frecuente que el colaborador no se percate de la sintonía entre sus valores y los de la empresa,” sin embargo, esta identificación y afinidad que el colaborador muestra a su organización se ve reflejado con actitudes tales como un evidente orgullo de pertenencia del colaborado hacia su compañía.” (p.16)



Arciniega y Gonzales (2006) menciona que “los empleados con un alto compromiso afectivo tienden a revelar una buena preferencia a los cambios organizacionales, se involucran en ellos y están dispuestos a trabajar más de lo que está determinado, actitudes que son altamente ansiadas por gerentes y directores.”(p.16) Por otra parte, diversos estudios han demostrado que el compromiso afectivo de los colaboradores tiende a crecer en la medida en que éstos perciben mayor autonomía, responsabilidad, y significación de su trabajo.

#### 1.3.2.2. Compromiso de continuación

Arciniega y Gonzales (2006), proponen plantear el compromiso de continuación como” consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo. En este sentido, en sociedades con altos índices de desempleo existe un bajo grado de compromiso de continuación.” (p.18)

Así mismo Arciniega y Gonzales (2006),”lo definieron como el apego material que el colaborador tiene con la empresa además esto es percibido como pequeñas transformaciones que se suscitan en la compañía, las cuales espera que le beneficien, pudiendo ser inversiones monetarias como planes de pensiones, de compra de acciones o bien la parte que se paga por antigüedad en una liquidación, hasta inversiones intangibles como el estatus que tiene en la empresa y que perdería si se fuera”. (p.18). “El colaborador está vinculado con la empresa porque ha invertido tiempo, dinero o esfuerzo en ella y dejarla significaría perder todo lo invertido. Se consideran las oportunidades que tiene el colaborador para conseguir otro trabajo de condiciones similares al que tiene en su empresa actual; por lo tanto, en la medida en que percibe” que sus oportunidades fuera de la compañía son reducidas, se incrementa su apego con la empresa para la cual trabaja. (p.18)

Arciniega y Gonzales (2006), menciona que “un aspecto que considera esta variable es la oportunidad que tiene el trabajador para conseguir otro trabajo de condiciones similares al que tiene en su empresa actual; entonces, en la medida en que percibe que sus oportunidades fuera de la compañía son reducidas, se incrementa su apego con la empresa para la cual trabaja.” (p.20) Variables individuales como la edad y la antigüedad suelen tener un efecto importante sobre el compromiso continuo, pero también influyen otros aspectos como el nivel educativo, o la capacitación recibida que es transferible a otra empresa y, aspectos macroeconómicos como el estado del mercado laboral.

#### 1.3.2.3. Compromiso normativo

Arciniega y Gonzales (2006),”afirmó que el compromiso normativo, al igual que el compromiso afectivo es de naturaleza emocional, y consiste en la forma de experimentar por parte del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación a permanecer en la empresa.”(p.20) Este sentimiento de obligación suele tener sus orígenes en la formación del valor de lealtad en el individuo desde su niñez, su adolescencia, e inclusive en sus primeras experiencias laborales; o sea, el sujeto experimenta y da por hecho que debe ser leal con la empresa que le contrate.

Estas tres dimensiones sirven para la medición del compromiso organizacional, funcionan como un indicador básico para determinar el éxito o fracaso de la productividad y funcionamiento de la organización, así como que tipo de compromiso tienen hacia la organización y el tiempo que permanecerán en ella.

### **1.3.3. Importancia del Compromiso Organizacional**

Es por ello que Sorenson y Garman (2013) menciona que “para muchas personas, los primeros seis meses de trabajo son los mejores, a lo que denomina periodo de luna de miel. Luego de esos seis meses, comienza a disminuir el compromiso, por lo que según la autora, parece haber un área de mejora en la forma de atraer nuevos empleados.” (p. 36)

Los altos niveles de compromiso en el periodo luna de miel al parecer representarían el entusiasmo inicial acerca de ser parte de una nueva empresa, donde ese entusiasmo puede ser lo suficientemente fuerte como para contrarrestar cualquier impresión negativa inicial. Por ello es muy importante construir compromiso durante el periodo de luna de miel, asegurando una fuerte conexión por parte de los líderes de la organización hacia los empleados, controlando y gestionando activamente el compromiso, con perseverancia y firmeza en el tiempo, haciendo que los trabajadores aumente su participación global, así mismo alentando la comunicación con las jefaturas y directores, y proporcionando reconocimiento a los primeros esfuerzos, con el fin de continuar el impulso del compromiso más allá de los primeros seis meses. Del mismo modo, la autora señala que hay que asegurarse de que el equipo directivo esté comprometido, ya que desde allí parte el compromiso con los trabajadores y ser persistentes, ya que se ha encontrado que la participación aumenta a medida que los empleados siguen participando en iniciativas enfocadas a mejorarlo.

### **1.3.4. Beneficios del Compromiso Organizacional**

Santos, (2011, p.19),”Afirma que cuando se cuenta con el compromiso organizacional por parte de los trabajadores se tienen ciertos beneficios tales como”:

- Menos supervisión del personal
- Eficacia de la organización
- Los trabajadores piensan en sus objetivos y en los objetivos de la organización en términos personales.
- Menos rotación de personal

- Clima laboral agradable

Lo expuesto anteriormente son las teorías relevantes acerca del tema principal del estudio que fundamentan teóricamente la presente investigación acerca del compromiso laboral. En lo más relevante podemos decir que el compromiso laboral es de vital importancia para las organizaciones que sus trabajadores tengan un compromiso sólido hacia estas, ya que de esta manera los empleados valoran su trabajo y gustan de permanecer en la organización en la que trabajan; promoviendo de esta manera el desarrollo de la organización, lo cual beneficia a ambas partes involucradas, empleado-organización.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuáles son las Propiedades Psicométricas que presenta la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Para la justificación del estudio se muestran 4 niveles que se describe a continuación

A nivel metodológico es un instrumento que va a servir para futuras investigaciones ya que cuenta con bondades psicométricas.

A nivel teórico la investigación sirve para aumentar el conocimiento de la variable de la escala que está dirigida a colaboradores que laboran en empresas pesqueras.

A nivel práctico la investigación va a brindar información confiable acerca de la escala que se está realizando, para poder realizar programas más adelante.

A nivel social la investigación va a confirmar conocimientos adaptados a nuestra realidad, es decir permite a futuros investigadores trabajar con una población parecida a la que se ha utilizado en esta investigación.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. General**

- Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote

### **1.6.2. Específicos**

- Obtener la confiabilidad mediante la consistencia interna de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote.
- Establecer la validez de constructo a través de la correlación ítem test corregido de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote.
- Determinar la validez factorial mediante el análisis factorial confirmatorio de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación:**

#### **Tipo de estudio**

Tecnológico - Estudios instrumentales

Al respecto Montero y León sostienen:

“Se han considerado que pertenecen a esta categoría, todos los estudios orientados a los desarrollos de pruebas y aparatos, de esta manera engloba, tanto a los de diseño (o adaptación) como a los de estudio de las propiedades psicométricas de estos mismos” (2004, p 124)

## 2.2. Variables y operacionalización de variables

### 2.2.1. Variable:

Compromiso Organizacional

### 2.2.2. Operacionalización:

Tabla 1

Operacionalización de la variable de compromiso organizacional.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Compromiso Organizacional</b>	Arciniega y Gonzales (2006) define el Compromiso Organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización.	Cuenta con 18 ítems realizado en escala Likert, Teniendo a su vez 3 dimensiones, los cuales serán calificados con puntajes directos.	Componente Afectivo: Ítems 1,3,7,10,11,12, 15  Componente de Continuidad: Ítems: 4,8,13,16,17  Componente Normativo: Ítem: 2,5,6,9,14,18	Escala Ordinal De tipo Likert de 5 alternativas.

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población:

La población está constituida por 1610 colaboradores de Empresas Pesqueras de Nuevo Chimbote, entre ellos el personal nombrado, el personal contratado y los que tienen de 6 meses a más laborando en organizaciones pesqueras del distrito de Nuevo Chimbote.

### 2.3.2. Muestra:

La muestra está constituida por 642 colaboradores que laboran en las Empresas Pesqueras del Distrito de Nuevo Chimbote, a quienes se les administro la escala de Compromiso Organizacional. La cantidad determinada se realizó de acuerdo a la fórmula para muestras de poblaciones finitas, es decir cuando se tiene una población de la cual conocemos su total, considerando así los siguientes estimados:

Nivel de confianza de 95%( Z= 1.95) un margen de error de 3% y una probabilidad de ocurrencia de p= 50%

$$n = \frac{N z^2 P (1-P)}{(N-1) e^2 + Z^2 P(1-P)}$$

Donde:

Z = Nivel de Confiabilidad : 1.96

p = Probabilidad a favor : 0.5

q = Probabilidad en contra : 0.5

N=Tamaño poblacional : 1610

e = Error de Muestreo : 0.03

n =Tamaño de la Muestra : **642**

➤ Reemplazando datos:

$$n = \frac{1610(1.96)^2 0.03(1-0.5)}{(1610-1) 0.03^2 + (1.96^2) 0.5(1-0.5)}$$

**n= 642**

Por consiguiente la muestra está constituida por un total de **642 colaboradores de Empresas Pesqueras de Nuevo Chimbote**. Esta cantidad se estableció de acuerdo a la fórmula preliminar para muestra finita, considerando los siguientes estimados: nivel de confianza de **95%(z: 1.96)** con un margen de error de **3%** y una probabilidad de ocurrencia de **p: 50%**

### **2.3.3. Muestreo**

El tipo de muestreo utilizado fue el muestreo probabilístico aleatorio estratificado, en la medida que cada uno de los miembros de una población, tienen iguales posibilidades de pertenecer a la muestra y además de ello se garantiza cierta representatividad de la muestra respecto a alguna característica. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Por consiguiente, la representación del tamaño de la muestra es un total de 642 colaboradores, pertenecientes a Empresas Pesquera. Se determinó a través de una formula ***Ver anexo 01***



Tabla 2

*Muestra probabilística estratificada según población de Empresa Pesqueras de Nuevo Chimbote.*

<b>Empresas</b>	<b>Población</b>	<b>M/P</b>	<b>Muestra por población</b>
Empresa 1	230	0.3988	77
Empresa 2	280	0.3988	94
Empresa 3	300	0.3988	101
Empresa 4	80	0.3988	27
Empresa 5	80	0.3988	27
Empresa 6	155	0.3988	52
Empresa 7	290	0.3988	97
Empresa 8	100	0.3988	34
Empresa 9	100	0.3988	34

#### **2.3.4. Criterio de inclusión**

- Colaboradores que cumplan con la mayoría de edad y de ambos sexos de las empresas pesqueras de Nuevo Chimbote.
- Colaboradores que laboren en Empresas Pesqueras de Nuevo Chimbote.
- Colaboradores que firme el consentimiento informado voluntariamente.
- Colaboradores que completaron correctamente el instrumento.
- Colaboradores con 6 meses de servicio a más.

### **2.3.5. Criterio de exclusión**

- Personal que no acepte participar voluntariamente en la presente investigación.
- Colaboradores que no completaron correctamente el instrumento.
- Colaboradores que no laboren en Empresas Pesqueras de Nuevo Chimbote.
- Colaboradores que no cumplen con la mayoría de edad.
- Colaboradores que no tienen de 6 meses a más laborando en una empresa pesquera.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica:**

La información se recolectó por medio de una “evaluación psicométrica la cual se utilizó para medir o asignar un valor a las cualidades psicológicas y es una herramienta para tener un perfil más profundo y detallado de las características de una persona”. Meller & Allen (2014, p.20)

El objetivo de utilización de esta técnica es pretender hacer inferencias y generalizar los hallazgos en poblaciones no encuestadas pero con características similares, para esto se determinó la validez y confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesquera de Nuevo Chimbote.

### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos:**

En la presente investigación el instrumento que se utilizó fue la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, la cual fue adaptada al español por Arciniega y Gonzales en el 2006, dicho instrumento consta de 3 dimensiones, las cuales son el componente afectivo, componente de continuidad y el componente normativo, para posteriormente ser adaptada en la ciudad de Lima por Elizabeth

Montoya en el 2014 quien realizó la validación de esta escala encontrando datos relevantes que ayudaron a esta investigación.

#### **2.4.3. Validez y confiabilidad:**

Para Montoya (2014) “el instrumento de Compromiso Organizacional traducido al español por Arciniega y Gonzales en un estudio realizado por se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.925, el cual representa una alta fiabilidad y consistencia interna de la escala, así mismo se evaluó si se elimina uno de los elementos, para verificar si todos los ítems tienen consistencia y se obtiene que ninguna variable específica mueva el alfa significativamente.” (p. 58)

#### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Después de la aplicación colectiva de la escala de Compromiso Organizacional, a los colaboradores de las Empresas Pesquera de Nuevo Chimbote, se procedió a revisar los protocolos respectivos para codificarlos, asignándoles un número correlativo, los resultados se registraron en una base de datos en el programa Microsoft Excel que luego fueron exportados al programa SPSS (Statistics Package For Social Sciences) versión 24.0, para los análisis de evidencias de Validez y Consistencia Interna. En el análisis se utilizó la estadística descriptiva procesando lo concerniente a la Asimetría y Curtosis para determinar si existe distribución normal de datos (univariadas), así como la correlación ítem-test.

Así mismo se utilizó la estadística inferencial para efectos de las evidencias de Validez procesándose el AFC (Análisis Factorial Confirmatorio) a través del Programa AMOS versión 24.0

La confiabilidad por consistencia interna se trabajó con el Alfa de Cronbach mediante cargas factoriales estandarizadas, datos que se extrajeron del Programa AMOS.

## **2.6. Aspectos éticos**

Para poder realizar esta investigación se obtuvo la autorización de los representantes legales de las Empresas Pesqueras pertinentes por medio de una solicitud, para poder trabajar directamente con la población objetivo.

Una vez realizada dicha coordinación durante la recolección de datos a través de la evaluación correspondiente a los miembros de la unidad de análisis, se utilizará la ficha de consentimiento informado con la finalidad de dar a conocer de carácter anónimo.

### III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis estadístico de los datos recogidos de la aplicación de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras

*Tabla 3*

Correlación Ítem – Test de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Nuevo Chimbote – 2017.

Items	Item-Test
1) Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	,484**
2) Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	,519**
3) Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	,442**
4) Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	,428**
5) Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	,406**
6) Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	,517**
7) Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	,426**
8) Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	,480**
9) Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	,505**
10) Me siento como parte de una familia en esta empresa.	,486**
11) Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	,540**
12) Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	,442**
13) Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	,489**
14) La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	,346**
15) Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	,546**
16) Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	,423**
17) Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	,501**
18) Creo que le debo mucho a esta empresa.	,489**

Fuente: Base de datos de la Escala de Compromiso Organizacional (N=642)

En la tabla 3, se observan los índices de correlación ítem – test para los 18 items, pertenecientes a la Escala de Compromiso Organizacional, los cuales son mayores a .30 y que varía de .346 a .546 con un nivel de discriminación de bueno a muy bueno. (Elousa & Garay, 2012).

*Tabla 4*

Consistencia interna de la Escala de Compromiso Organizacional y sus dimensiones.

<b>Dimensión/Variable</b>	<b>N° Ítems</b>	<b><math>\alpha</math></b>
Componente Afectivo	7	.649
Componente Continuidad	5	.572
Componente Normativo	6	.582

Fuente: Base de datos de la Escala de Compromiso Organizacional. (N=642)

En la tabla 4 la consistencia interna del Alfa de Cronbach de la Escala de Compromiso Organizacional es .822, es decir el instrumento es altamente confiable, sin embargo se puede observar la mayor diferencia en el componente de continuidad con .572. Comparación del Alfa de Cronbach y el coeficiente de Omega Ver anexo 4

**Tabla 5**

**Estadísticos descriptivos de la Escala de Compromiso Organizacional**

<b>Reactivos</b>	<b>Asimetría</b>	<b>Curtosis</b>
1) Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	,211	-1,070
2) Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	-,355	-,432
3) Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	-,678	,180
4) Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	-,564	,192
5) Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	-,764	672
6) Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	-,555	,008
7) Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	-,642	,335
8) Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	-,660	,362
9) Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	-,750	,286
10) Me siento como parte de una familia en esta empresa.	-,838	,431
11) Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	-,894	,097
12) Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	-,427	-,218
13) Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	-,752	-,007
14) La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	-,379	-,030
15) Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	-,817	,319
16) Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	-,469	,444
17) Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	-1,076	1,229
18) Creo que le debo mucho a esta empresa.	-,478	-,564

Fuente: Base de datos de la Escala de Compromiso Organizacional. (N=642)

En la tabla 5, se observan los datos descriptivos de la muestra, se empleó la escala de Compromiso Organizacional, donde se observan los valores de asimetría y curtosis los cuales son inferiores a +/- 1.5 (Elousa 2010).

Tabla 6

Índices de ajuste del modelo estimado según Análisis Factorial confirmatorio por medio del método de máxima verosimilitud de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote.

Índices de Ajuste		Resultados AFC
<b>Ajuste absoluto</b>		
X <sup>2</sup>	Chi cuadrado	601.082
gl	Grados de libertad	132
X <sup>2</sup> / gl	Razón Chi cuadrado sobre grados libertad	4.554
GFI	Índice de bondad de ajuste	.905
AGFI	Índice de bondad de ajuste ajustado	.877
RMSEA	Error cuadrático medio de aproximación	.074
<b>Ajuste Comparativo</b>		
CFI	Índice de ajuste comparativo	.774

En la Tabla 6, suponiendo una estructura tri- dimensional (Componente Afectivo, Componente de Continuidad y Componente Normativo) dimensiones de la Escala de Compromiso Organizacional, no se ajustan a los índices esperados, Pérez y Medrano 2010



Tabla 7

Efectos estandarizados de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote.

Ítems	Factores		
	CA.	CC.	CN.
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	.364		
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	.449		
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	.425		
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	.472		
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	.533		
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	.450		
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	.548		
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.		.443	
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.		.518	
13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.		.516	
16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.		.363	
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.		.496	
2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.			.479
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.			.363
6. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.			.534
9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.			.514
14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.			.309
18. Creo que le debo mucho a esta empresa.			.443

En la tabla 7, se aprecia los efectos estandarizados mediante el análisis factorial confirmatorio de los 3 factores de la escala de compromiso organizacional, apreciándose índice de .364 a .548 para el componente afectivo, de .363 a .518 para el componente de continuidad, y de .309 a .534 para el componente normativo.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El presente estudio de investigación tuvo como finalidad determinar las Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores que se encuentren actualmente laborando en Empresas Pesqueras de la ciudad de Nuevo Chimbote, cumpliendo con sus objetivos específicos en su totalidad encontrando la validez de constructo mediante la correlación ítem test corregido, la confiabilidad por el método de Consistencia Interna usando el Alfa de Cronbach, así mismo se determinó la validez factorial mediante el análisis factorial confirmatorio que se aplicó en una muestra conformada por 642 colaboradores que laboran en empresas pesqueras.

Por tal se eligió la Escala de Compromiso Organizacional empleándose como objetivo investigar la validez de constructo a través de la correlación ítem test corregida, la validez factorial por el método análisis factorial confirmatorio, y la confiabilidad por medio de la consistencia interna empleando el Alfa de Cronbach.

Respecto a la validez se realizó la validez de constructo de la prueba la cual refiere el grado en que un test mide la elaboración teórica en base a lo que pretende medir según Sánchez y Reyes 2009, respecto a la prueba aplicada se obtuvo los índices de correlación ítem test para los 18 reactivos que conforma la Escala de Compromiso Organizacional.

Se realizó el análisis de validez y confiabilidad demostrando que la prueba posee validez de constructo y confiabilidad, tomando en cuenta los 18 reactivos, con estos resultados se estaría contribuyendo con la validez de los autores y con la aportación de teorías y estudios que plantean el compromiso organizacional como una variable multidimensional según la teoría de Meyer y Allen (1997). Por ello, es la importancia de dar soporte psicométrico a esta escala del compromiso organizacional en otros

contextos distintos, ya que existen muchas investigaciones donde evidencian que existen diferencias y otras que dan aporte a determinar la conceptualización y medición de la misma, según Betanzos, Andrade y Paz (2006).

Referente a la confiabilidad se aplicó el método de consistencia interna mediante el coeficiente omega, en los factores de la escala de Compromiso Organizacional, donde los índices varían de .593 a .657, según Martínez, Hernandez y Hernandez, 2014, así mismo se puede corroborar que la escala es sumamente confiable, los componentes están a un nivel altamente confiable.

Respecto a las dimensiones halladas en esta investigación, que fueron compromiso afectivo normativo y compromiso de continuidad, se procederá a brindar mayor detalles por cada sub dimensión. La sub dimensión de compromiso afectivo-normativo es explicada como la parte emocional tanto de implicación de un trabajador, en la cual existe una identificación como de sentimiento de obligación al seguir laborando en una empresa. Además, esto hace referencia a las normas sociales de un contexto determinado, algunas frases que representan esta sub dimensión son: “me siento como parte de una familia en esta empresa”, “sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo”, “esta empresa merece mi lealtad”, entre otros. Estas frases se vinculan o señalan a que un trabajador comprometido se encuentre interesado por el bienestar de su organización, teniendo un sentido de orgullo moral-racional y de sentimiento de pertenecer a su empresa (Mowday, 1982). De acuerdo a esta argumentación, sería necesario reformular la conceptualización de las definiciones de las sub dimensiones de compromiso organizacional definidas por Meyer y Allen (1997). Se podría inclusive reformular el contenido de los ítems para mejorar la estabilidad factorial de las sub escalas, en la cual se incluiría una asociación entre sentimientos de obligación y el comportamiento de un trabajador.

Por otro lado, existen otros estudios que han demostrado este modelo de dos factores, sin embargo no todos arrojan resultados similares, por ejemplo, en la investigación de Fonseca y Bastos (2012), a través de un análisis factorial los resultados arrojaron dos dimensiones: afectivo y de continuidad, integrando ítems de la normativa en ambas dimensiones. A diferencia de nuestro estudio el compromiso normativo es visto como parte de la dimensión del compromiso afectivo, no contemplando al normativo como un factor autónomo, ya que considera la lealtad como un aspecto afectivo, lo que podría no ser tan consistente en todos los contextos de medición. Por lo que los resultados parecen demostrar los diferentes enfoques que se pueden obtener según el estudio y la población de participantes, demostrando así que cada cultura varía según el contexto y situaciones socio económicas, lo que influye significativamente en los resultados.

## V. CONCLUSIONES

- Se logró determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional, aplicada a 642 colaboradores pertenecientes a empresas pesqueras del Distrito de Nuevo Chimbote, respecto a la validez y confiabilidad del instrumento, donde se confirmó su estructura factorial de 3 componentes y que cada uno de los ítems aportó positivamente a los factores, demostrando que deben permanecer en la escala, manteniendo un adecuado nivel de confiabilidad en los componentes y el total de la escala.

Aportando a nivel metodológico con evidencias de validez y confiabilidad.

- Se estableció la validez de constructo mediante la correlación ítem-test empleando el r-corregido de Pearson a la escala de Compromiso Organizacional obteniendo índices de discriminación mayores a .300 (.346 y .546).
- Se determinó la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio de la Escala de Compromiso Organizacional, mediante el método de máxima verosimilitud obteniendo los índices de ajuste absoluto, para el índice de bondad de ajuste ( $GFI = .905$ ), Índice de bondad de ajuste ajustado ( $AGFI = .877$ ), Error cuadrático medio de aproximación ( $RMSEA = .074$ ), Índice de ajuste comparativo ( $CFI = .774$ ) indicando que no obtiene una valoración aceptable.
- Se calculó la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Compromiso Organizacional utilizando el Alfa de Cronbach reportando valores de .572 a .649 para las 3 dimensiones que la componen.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda realizar una investigación a otros contextos locales que cuenten con las bondades psicométricas para que de esta manera siga aportando al desarrollo de la investigación.
- Aplicar otros métodos estadísticos para validez del instrumento, para consolidar la solidez de los datos hallados.
- Por último, se sugiere realizar otros métodos de confiabilidad como el test re test para determinar si los resultados son replicables en el tiempo.

## VII. REFERENCIAS

- Asto,F(2015) Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores del Poder Judicial, Universidad César Vallejo.Trujillo, Perú
- Aldana, J(2013) Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una Institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, Según Sexo, Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar.
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006).What is the influence of work values relative to othervariables in the development of organizational commitment?.Revista de Psicología Social,2006, 21 (1), 35-50.
- Arciniega, L.(2006). Ponte la camiseta compromiso organizacional en México. (Homepage). Recuperado de: <http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ve>
- Betanzos, N., Andrade, P. & Paz, F. (2014). Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Volumen 22. Pág. 25-43.
- Boada i Grau, Joan; De Diego Vallejo, Raúl; Agulló Tomás, Esteban y Mañas Rodríguez, Miguel Ángel (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. Psicothema, 17(2), 212 -218. Disponible en <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>
- Fonseca, C. & Bastos, A. (2012). Creatividad y compromiso organizacional: sus relaciones con la percepción del desempeño. Atas de ENANPAD. Salvador.
- Funes, M. (2013). Compromiso Laboral en una Institución del Estado. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Hernandez Sampieri, R., fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigacion (5 ed.). McGRAW-HILL.
- Hernandez, Fernandez, Baptista (2010) "Metodologia de la investigacion", 5° Edicion, Mexico.
- Loli, A. (2006) Compromiso Organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. Revista IIPSI. Facultad de Psicología, Universidad San Marcos.
- Loli, A. & Cuba, E. (2007). Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincia. Revista IIPSI. Facultad de Psicología UNMSM.
- Martínez,R. Hernández,J & Hernández,D(2014).“Psicometría”. Alianza editorial, 1°Edicion
- Medeiros, C. (2012).Componentes del compromise organizacional. Atas do ENANPAD.
- Mesia,T y León, A (2013)Evaluación Psicométrica y Evaluación Edumetrica.*Revista de Investigación*,17(31),93-108.Páginas
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993).Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. Revista de psicología Aplicada, 538-551.
- Montero, I. y León, O. (2004). *Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología*.Pp.124. Recuperado en: <http://www.aepc.es/ijchp/SCMIIP.pdf>
- Montoya,E.(2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center,Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú



- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). Organizational linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. San Diego, CA: Academic Press.
- Omar, A. & Florencia, A. (2012). Valores personales y compromiso organizacional. Enseñanza e Investigación en Psicología.
- Quispe, M. (2015). Adaptación y propiedades psicométricas del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú, Perú
- Samaniego, C. (1998). Absentismo, rotación y productividad. En: Rodríguez Fernández, A., coord. Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones. Madrid: Pirámide, pp. 247-258.
- Santos, L. (2011). Relación entre compromiso organizacional y valor hacia el trabajo en una empresa de químicos. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Soberantes Rivas, L., & de la Fuente Islas, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional de las organizaciones. Recuperado de [https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=Web&cd=1&ved=0CBwQFjAAahUKEwiwisfBoozGAhWEy4AKHcJbAFQ&url=http%3A%2F%2Fwww.uaeh.edu.mx%2Finvestigacion%2Ficea%2FLI\\_GestEmp%2Flicia\\_sob%2F2.pdf&ei=Jx7VfDaLoSXgwTCt4GgBQ&usg=AFQjCNGyt6DCIWeFTbPX8QKI](https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=Web&cd=1&ved=0CBwQFjAAahUKEwiwisfBoozGAhWEy4AKHcJbAFQ&url=http%3A%2F%2Fwww.uaeh.edu.mx%2Finvestigacion%2Ficea%2FLI_GestEmp%2Flicia_sob%2F2.pdf&ei=Jx7VfDaLoSXgwTCt4GgBQ&usg=AFQjCNGyt6DCIWeFTbPX8QKI)
- Sorenson, S., & Garman, K. (2013). Engaging Employees After the Honeymoon Period. Recuperado de Gallup: [http://www.gallup.com/businessjournal/163463/engagingemployees-honeymoonperiod.aspx?utm\\_source=google&utm\\_medium=rss&utm\\_campaign=syndication](http://www.gallup.com/businessjournal/163463/engagingemployees-honeymoonperiod.aspx?utm_source=google&utm_medium=rss&utm_campaign=syndication)

## ANEXOS

### ANEXO 01

Tabla 01

*Población de colaboradores de Empresas Pesquera de Nuevo Chimbote*

<b>EMPRESAS</b>	<b>N° de Colaboradores</b>
<b>1</b>	230 Colaboradores
<b>2</b>	280 Colaboradores
<b>3</b>	300 Colaboradores
<b>4</b>	80 Colaboradores
<b>5</b>	80 Colaboradores
<b>6</b>	155 Colaboradores
<b>7</b>	290 Colaboradores
<b>8</b>	100 Colaboradores
<b>9</b>	100 Colaboradores
<b>TOTAL</b>	1610 Colaboradores

## ANEXO 02

$$fh = \frac{n}{N} = KSh$$

Donde:

n= Tamaño de muestra

N=Tamaño de población

Remplazando los datos en la fórmula:

$$fh = \frac{n}{N} = \frac{642}{1610} = 0.3988$$

## ANEXO 03

### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Total	,101	642	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se aprecia el índice de normalidad Kolmogorov – Smirnov, del Cuestionario de Compromiso Organizacional, donde se observa asimetría en la distribución de datos en la totalidad del instrumento.

## ANEXO 04

Consistencia interna de la Escala de Compromiso Organizacional y sus dimensiones.

Según Alfa de Cronbach y Coeficiente de Omega

Dimensión/Variable	N° Ítems	$\alpha$	$\Omega$
Componente Afectivo	7	.649	.657
Componente Continuidad	5	.572	.584
Componente Normativo	6	.582	.593

Fuente: Base de datos de la Escala de Compromiso Organizacional. (N=642)

Se puede evidenciar que los índices del coeficiente de Omega son superiores a los del Alfa de Cronbach.

## **ANEXO 5**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El propósito de este documento es obtener su consentimiento como participante de esta encuesta. Así mismo, proveerlo a usted con una clara explicación de la naturaleza de dicha actividad.

La presente investigación es realizada por Jennifer Yarlequé Villanueva, el cual tiene como objetivo de este estudio determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras, según variables demográficas.

Si usted accede a participar, se le pedirá completar el cuestionario que le tomará 10 min aproximadamente de su tiempo.

Si tiene alguna duda sobre el estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si alguna pregunta le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérmelo saber, o de no responderla. Información adicional sobre el proyecto solicitarla a mi persona; Jennifer Yarlequé Villanueva, al correo electrónico, [jennyarleque@gmail.com](mailto:jennyarleque@gmail.com).

---

Firma del Participante

---

Fecha

## ANEXO 6

### Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen

- **FICHA TÉCNICA**

- a) **Nombre del Test** : Escala de Compromiso Organizacional
- b) **Nombre/ Autores** : Meyer y Allen
- c) **Procedencia** : Estados Unidos
- d) **Particularidad** : Instrumento de Información Psicológico
- e) **Objetivo** : Conocer el tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización
- f) **Estructuración** : 3 componentes (Consta de 18 ítems)

Componente Afectivo= 7 ítems

Componente de Continuidad = 5 ítems

Componente Normativo = 6 ítems

- **CARACTERÍSTICAS DEL INVENTARIO**

- a) **Escala tipo** : Likert
- b) **Respuestas** : No existen respuestas buenas ni malas
- c) **Administración** : Individual o colectiva
- d) **Tiempo** : Aproximadamente 10 min.
- e) **Utilidad** : Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional
- f) **Edad** : 18 en adelante
- g) **Datos normativos** : Se utilizan los datos proporcionados por la muestra original

- **CALIFICACIÓN:**

Se obtendrá el puntaje final sumando los puntajes alcanzados en la respuesta de cada ítem.

Los puntajes que se asignan como sigue:

1= En Total desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Ni en desacuerdo, ni en acuerdo

4= De acuerdo

5= En total de acuerdo.

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	COMPONENTE AFECTIVO	COMPONENTE CONTINUIDAD	COMPONENTE NORMATIVO
PREGUNTAS	1	4	2
	3	8	5
	7	13	6
	10	16	9
	11	17	14
	12		18
	15		
<b>SUB TOTAL</b> –	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>		

### Distribución de los ítems:

Componente Afectivo : 1,3,7,10,11,12,15

Componente Continuidad : 4,8,13,16,17

Componente Normativo : 2,5,6,9,14,18

### • INTERPRETACIÓN

- **Componente Afectivo:** Elementos materiales o emocionales donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo. (Deseo)
- **Componente Continuidad :** Grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional (Necesidad)
- **Componente Normativo:** Grado referente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral. (Deber)

### • ASPECTOS PSICOMÉTRICOS

Es un estudio realizado por Arias Galicia, Mercado y Belausteguigotia (1998) se encontró que la prueba tiene validez de contenido ( $p < 0.05$ ) y confiabilidad por el método de consistencia interna de: Alfa de Crombach de 0.08 para compromiso afectivo, de 0.82 para compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad.

**Inducción:** Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada frase. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Este cuestionario contiene una serie de frases que permiten hacer una descripción de ti mismo. Para ello, debes indicar, en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay siete respuestas por cada frase.



## **ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN**

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.					

**FIGURA 1**

Estructura factorial de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote según el Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V24.

